



CAI
MI
-Z261

Government
Publications

affirmative action

action positive

WHAT'S IT ALL ABOUT?



DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL



Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

WHAT IS AFFIRMATIVE ACTION?

Affirmative Action is a program for people who want to ensure that the desire to create equality of opportunity in the labour market has tangible results.

Affirmative Action involves — employers
— workers
— union members
— the community at large

Although each Affirmative Action plan is developed to improve and enhance the circumstances of the individual company, all Affirmative Action plans have certain common elements:

- equal opportunity measures: any practice favouring certain groups at the expense of others is changed and the company is committed to a policy of non-discrimination;
- remedial measures: a temporary program is established to redress past discrimination by providing preferential benefits to a designated group, e.g., special training programs for women;
- support measures: long-term programs are established to alleviate employment problems specifically affecting a particular group, e.g., day-care, transportation plans;
- goals and timetables: a specific plan is developed against which progress and results can be quantifiably measured.

HOW CAN AFFIRMATIVE ACTION AFFECT YOU?

... if you are an employer ...

- Affirmative Action can help you be sure you have the right person for the job when you validate pre-employment tests to predict job performance.
- Affirmative Action can help you increase productivity through establishing a stable, reliable work force.
- Affirmative Action can help you improve employer-employee relations.

... if you are a member of a designated group ...

- Affirmative Action can help open new employment doors for you.
- Affirmative Action can help you improve your skills and abilities to help you get a better job.
- Affirmative Action can give you a chance to overcome problems that keep you from getting ahead.

... if you are not a member of a designated group ...

- Affirmative Action can help you make your company a better place to work by recognizing merit and eliminating unfair preference.
- Affirmative Action can make management more aware of the needs and demands made upon staff employees.
- Affirmative Action can help develop support measures of use to all employees.

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

1. WILL AFFIRMATIVE ACTION RESULT IN REVERSE DISCRIMINATION?

No. Discrimination based on prohibited grounds is illegal. A majority representative has the right to file a complaint if he or she believes an opportunity has been denied because of discrimination. Unfortunately, as long as there are more applicants than there are jobs to be filled, those not selected tend to feel they have been "discriminated against." Any form of discrimination is an abuse of Affirmative Action and conflicts with the intent of the program. However, there are instances of individuals trying to undermine an Affirmative Action program by falsely telling unsuccessful candidates they were not chosen because "they needed a minority representative."

2. IS AFFIRMATIVE ACTION A FORM OF PREFERENTIAL TREATMENT?

All selection is a form of preferential treatment. In every employment decision a preference is exercised when more than one candidate is being considered. It is acceptable to undertake special efforts to bring into the work force those who have been previously excluded on a class basis. Affirmative Action is designed to correct under-utilization — it is not designed to prefer minorities and women to the exclusion of other groups.

3. DOES AFFIRMATIVE ACTION MEAN LOWERING STANDARDS?

No. Affirmative Action *does* mean changing standards when it is found, for example, that minimum qualifications which screen out a disproportionate number of minorities are unduly stringent, are not job-related, and do not predict job performance. It also means developing selection devices which measure the skills required for the job instead of using artificial measurements which serve only to reduce the number of applicants and frequently screen out valuable talent. Such changes result in an improved personnel system.

4. ARE EMPLOYERS EXPECTED TO HIRE THE "LESS QUALIFIED" OVER THE "MORE QUALIFIED" TO MEET AFFIRMATIVE ACTION GOALS?

Employers are not expected to establish any hiring practices that conflict with the principles of sound personnel management. No one should be hired unless there is a basis for believing the individual will perform successfully. However, looking at any work force, it is obvious that the state of the art is not yet developed to the point where it is possible to predict who, among candidates, is certain to give the best performance once hired. The "best" or "most qualified" applicant is not necessarily the one with the most advanced degree or the most prior experience. The "best" or "most qualified" applicant may be the one who is highly motivated and has the ability to learn, and who meets the need to bring diversity into the system. The assumption that hiring minorities means sacrificing quality is unfounded.

5. IS THERE REALLY ANY DIFFERENCE BETWEEN "GOALS" AND "QUOTAS"?

Yes. There is a tendency among those who feel personally threatened by Affirmative Action to insist on introducing the emotion-packed word "quota" where it does not belong. Quotas are rigid and exclusive — they imply "This is what you must achieve, no matter what." Goals are flexible and inclusive — they imply "This is what we think you can achieve if you try your best." Goals are simply program objectives translated into numbers. They provide a target towards which to strive, and a useful vehicle for measuring progress.

HOW DOES AFFIRMATIVE ACTION WORK?

No two Affirmative Action plans are exactly alike, although they are developed the same way:

1. The company establishes a policy of commitment to equal opportunity at work, and makes this known throughout the company.
 - A senior company official assumes responsibility for the program.
2. The union(s) involved with the company affirm commitment to Affirmative Action, and to undertake to participate in the development of an Affirmative Action plan.
3. A committee is formed to review the company's labour force and employment practices. The committee is composed of representatives of management and employees, unions, and sometimes members of the community.
4. Data concerning the company's labour force is collected by department and job classification.
 - Data concerning the availability of women and minorities in the local labour force is collected.
 - Based on the collected data, the company's situation is analysed for indications of over-concentration and under-utilization of women and minorities in specific jobs.
 - All employment practices are reviewed to identify areas of unequal impact.
5. Goals and timetables are established for remedying previous discrimination in employment.
 - Alternative practices are developed to replace those which have an unequal impact.
 - Special measures, such as training programs, are developed.
 - A monitoring system is established to measure progress.
6. The complete Affirmative Action plan is submitted to the appropriate Human Rights Commission for review.
7. The plan is implemented, and the outcome carefully monitored.
8. Adjustments are made as necessary to meet objectives.

AFFIRMATIVE ACTION AND THE CEIC

In promoting Affirmative Action, the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) has the mandate to implement the Affirmative Action Strategy and the Federal Contracts Program. The Federal Contracts Program encourages Crown corporations and businesses benefiting from contracts with federal departments to adopt Affirmative Action.

THE AFFIRMATIVE ACTION STRATEGY

The Affirmative Action Strategy will provide services to all companies, thus assisting them to improve the employment situation of women, Natives and the disabled. Another group may be designated in certain areas of the country to provide for their particular socio-economic needs. In Nova Scotia, Blacks are also a target group.

CEIC consultants are available across Canada to help organize Affirmative Action programs. They will offer technical advice and expertise on how to set up a program for women, Natives and the disabled. The consultants have been trained to look at the individual nature of companies and adapt the Affirmative Action method to specific needs. There is no charge for these services.

Affirmative Action consultants will advise employers about all the other services and training programs available through CEIC which might be useful in developing an Affirmative Action program. Consultants can also plan workshops for employers who want to learn about the principles of Affirmative Action before committing themselves to a program.

In your province, contact the Affirmative Action Consultant;
Canada Employment and Immigration Commission:

NEWFOUNDLAND:

210 Water Street
P.O. Box 1448
St. John's, Nfld.
(709) 737-4663

ONTARIO:

4900 Yonge Street
Suite 700
Willowdale, Ontario
(416) 224-4785

NOVA SCOTIA:

5161 George Street
P.O. Box 2463
Halifax, N.S.
(902) 426-4899

MANITOBA:

167 Lombard Avenue
Winnipeg, Manitoba
(204) 949-4547

NEW BRUNSWICK:

565 Prospect Street,
P.O. Box 2600,
Fredericton, N.B.
(506) 452-3759

ALBERTA/N.W.T.:

9925-109th Street
Edmonton, Alberta
(403) 425-7425

PRINCE EDWARD

ISLAND:
199 Grafton
P.O. Box 8000
Charlottetown, P.E.I.
(902) 892-0211

SASKATCHEWAN:

2101 Scarth Street,
Regina, Saskatchewan
(306) 569-5936

QUEBEC:

550 Sherbrooke St. West
6th floor
Montreal, Quebec
(514) 283-7118

BRITISH COLUMBIA/

YUKON:
1055 West Georgia St.
P.O. Box 11145
Vancouver, B.C.
(604) 666-6569

ONTARIO	4900, rue Yonge Suite 700 Willowdale, Ontario C.P. 1448	(709) 737-4663 TERRE-NEUVE 210, rue Water St. John's, Terre-Neuve
MANITOBA	167, avenue Lombard Winnipeg, Manitoba (204) 949-4547	C.P. 2463 NOUVELLE-ÉCOSSÉE 5161, rue George Halifax, Nouvelle-Écosse (902) 426-4899
ALBERTA/T.N.-O.	9925-109 ^e rue Edmonton, Alberta (403) 425-7425	565, rue Prospekt NOUVEAU-BRUNSWICK C.P. 2600 Frederiction, N.-B. (506) 452-3759
SASKATCHEWAN	2101, rue Scarth Regina, Saskatchewan (306) 569-5936	199, rue Grafton C.P. 8000 Charlottetown, I.-P.-E. (902) 892-0211

Voici la liste des bureaux provinciaux du Programme d'Action positive, Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada:

La stratégie d'Action positive offre des services à toutes les entreprises, les aidant ainsi à améliorer les conditions d'emploi des femmes, des autochtones et des handicapés. Dans certaines régions du pays, d'autres groupes pourront être désignés pour répondre à des besoins socio-économiques particuliers. En Nouvelle-Ecosse, les Noirs constituent également un groupe cible.

Dans tout le Canada, des conseillers de la CEIC sont prêts à aider les entreprises à organiser leur programme d'Action positive. Ils offrent des conseils techniques spéciales sur les moyens d'établir un Programme destiné aux femmes, aux autochtones et aux handicapés. Grâce à la formation régionale, les conseillers sont en mesure de cémer le cas particulier de chaque entreprise et d'adapter la méthode d'Action positive à ses besoins spécifiques. Ce service est gratuit.

Les conseillers d'Action positive renseignent également les employeurs sur les autres services et les programmes de formation de la CEIC susceptibles de faciliter la mise en oeuvre de leur programme d'Action positive. Les conseillers peuvent également organiser des ateliers au profit des employeurs désireux de se renseigner sur les principes d'Action positive avant de s'engager dans ce Programme.

LA STRATÉGIE D'ACTION POSITIVE

Le Programme de contrats fédéraux encourage les sociétés de la Couronne et les entreprises à saisir l'occasion que leur donement les concerne et les ministères fédéraux pour adopter des contrats concernant les ministères fédéraux pour adopter des programmes d'Action positive.

En vue de promouvoir le programme d'Action positive, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) a été mandatée de mettre en oeuvre la stratégie d'Action positive et le programme de contrats fédéraux.

ACTION POSITIVE ET LA CEIC

Il y a passé deux plans d'Action positive qui se rasssemblent même si ils ont été élaborés de la même façon.

1. L'entreprise adopte d'abord une politique aux termes de laquelle elle s'engage à donner des chances égales à tous en matière d'emploi et en informe son personnel.
2. Les syndicats concèment leur engagement à respecter la stratégie mise en oeuvre du Programme.
3. Sous la direction du responsable désigné, un comité d'Action positive est chargé d'étudier la composition de l'effectif de l'entreprise et ses pratiques en matière d'emploi. Le comité se compose de représentants de l'entreprise, des syndicats et des autres employés, et parfois même de la collectivité.
4. Des données sur l'efficacité de l'entreprise sont recueillies pour chaque service et chaque catégorie d'employés(-ées).
5. Des données sont recueillies sur la disponibilité des femmes et des membres des groupes minoritaires au sein de la main-d'œuvre approfondie.
6. Dès données recueillies recueillies recueillies pour l'entreprise sont analysées afin de déterminer les postes particuliers où l'on retrouve soit une sous-représentation, soit une sous-représentation des femmes et des minorités.
7. Pour contre les effets de la discrimination exercée — antérieur au programme, des mesures spéciales sont mises au point, telles — Des mécanismes de contrôle et de relance sont mis en place afin de mesurer les progrès.
8. Le plan est mis en oeuvre, sa réalisation suivie de près et ses résultats évalués.

Le plan est mis en oeuvre, sa réalisation suivie de près et ses résultats évalués.

Commentation des droits de la personne.

Le plan d'Action positive est soumis à l'étude de la Commission des droits de la personne.

Le plan est mis en oeuvre, sa réalisation suivie de près et ses résultats évalués.

Des commentaires sont apportés, au besoin, afin de mieux rencontrer les objectifs.

COMMENT FONCTIONNE ACTION POSITIVE?

LES RÉSULTATS ACCOMPLIS

Oui. On remarque une tendance, chez ceux qui se sentent personnes mallement menacés par Action positive, à emploier à forte certitude le terme „quotas“, qui est chargé d'une signification emotive certaine. Les quotas sont rigides et exclusifs — il faut les atteindre à n'importe quel prix. Les buts laissent une plus grande marge de manœuvre — c'est un défi à relever. Ce sont les objectifs du Programme expérimental, et une façon de mesurer but qu'il faut s'efforcer d'atteindre, et une façon de mesurer les résultats accomplis.

3. EST-CE QU'IL Y A UNE DIFFÉRENCE ENTRE LES „BUTS“ ET LES „QUOTAS“?

On ne demande pas aux employeurs d'adopter des méthodes de recrutement qui sont à l'encontre des principes établis. De bonne gestion du personnel. Il n'est pas question d'engager un candidat dont on n'est pas sûr qu'il réussira à accompagner le travail. Cependant, au sein de n'impose que le meilleur passe possible de prendre finailliblement qui sera le meilleur candidat. Le „meilleur“ candidat ou celui qui est „le plus candidat. Le „meilleur“ candidat ou celui qui est „le plus efficace“. Il est pas automatiquement celui qui a fait les études meilleures ou qui a le plus d'expérience. C'est peut-être celle qui est le plus motivé, qui est capable d'apprendre et qui possède des qualités qui sont nécessaires pour réussir dans ce poste.

4. LES EMPLOYEURS DEVONT-ILS DONNER LA PRÉFÉRENCE À UN CANDIDAT MOINS QUALIFIÉ UNIQUEMENT POUR répondre aux exigences du PROGRAMME?

Candidats, en éliminant certains ainsi des gens de valeur. De telles modifications donnent d'autres lieu à un meilleur système de sélection du personnel.

QUESTIONS FREQUENTES

Non. Cependant, si un employeur a des exigences telles qu'elles excluent un nombre disproportionné de membres de millions, qu'elles ne sont pas rattachées directement au poste à combler et qu'elles ne se rapprochent pas non plus au rendement évolutif du candidat, il devra les changer en vertu du programme d'Action positive. Le Programme supposera l'adoption de centres de sélection qui mesurent les compétences nécessaires à l'exécution de l'emploi, plutôt que des critères artificiels qui ne servent qu'à réduire le nombre de centres artificiels qui servent à réduire le nombre de

SECTION?

3. EST-CE QU'IL FAUDRA ABASSEZ LES NORMES DE

· groups.

Tout processus de sélection suppose un certain traitement préférentiel. Des qu'il y a plus d'un candidat à un poste, il faut nécessairement en favoriser un par rapport aux autres. Il est tout à fait légitime de prendre des mesures spéciales pour amener au sein de la population active ceux qui en ont été traditionnellement exclus parce qu'ils appartiennent à un groupe particulier. Action positive est donc pour comiger la sous-représentation de ces personnes, et non pas pour donner la priorité aux minorités et aux femmes au détriment des autres

2. UN PROGRAMME D'ACTION POSITIVE ÉQUIVAUT-IL A UN TRAITEMENT PRÉFÉRENTEL?

Non. La discrimination fondée sur des motifs prohibés est illégale. Un membre d'un groupe majoritaire a le droit de porter plainte s'il estime avoir été lescé dans ses droits par discrimination. Malheureusement, tant qu'il y aura plus de candidats que de postes à remplir, ceux qui ne sont pas choisis auront le sentiment d'avoir fait l'objet de discrimination. Toute forme de discrimination va à l'encontre des principes et de l'objectif du programme d'Action positive. Cependant, il peut arriver que certaines personnes cherchent à nuire à un programme d'Action positive en disant aux candidats non retenus qu'ils n'ont pas été choisis parce que „l'employeur devait engager un représentant des minorités.“

QUEST-CE QU'ACTION POSITIVE PEUT FAIRE POUR VOUS?

- Si vous êtes un employeur:
 - Action positive peut vous aider à engager le meilleur candidat possible lorsque vous choisissez des épreuves d'admission pour évaluer son potentiel de rendement;
 - Action positive peut vous aider à accroître la productivité de votre entreprise grâce à une main-d'œuvre stable et sûre;
 - Action positive peut vous aider à améliorer les relations de travail au sein de votre entreprise.
- Si vous faites partie d'un groupe désigné:
 - Action positive peut vous aider à améliorer vos compétences pour que vous puissiez obtenir un meilleur emploi;
 - Action positive peut vous aider à surmonter les difficultés qui vous empêchent de progresser.
- Si vous ne faites pas partie d'un groupe désigné:
 - Action positive peut vous aider à rendre votre milieu de travail plus agréable en recouvrant le mérite des employés et en éliminant la discrimination;
 - Action positive peut vous aider à faire prendre conscience à la direction des besoins des employés et des exigences qui leur sont imposées.
- Action positive peut vous aider à établir des mesures de soutien qui profiteraient à tous(-tes) les employé(es).

Le programme d'Action positive s'adresse aux personnes qui veulent s'assurer que le principe d'égalité des chances sur le marché du travail donne des résultats concrets.

Il concerne — Les employeurs,

- Les travailleurs,
- Les syndiqués et
- Le public en général.

Bien que chaque plan d'Action positive sera élaboré pour améliorer les conditions d'emploi de chaque entreprise visée, tout plan d'Action positive reflète une stratégie de base qui comprend des éléments suivants:

Des mesures d'équité en matière d'emploi: toute pratique discriminatoire est supprimée et l'entreprise s'engage à appliquer une politique de non-discrimination;

des mesures correctrices: un programme temporaire est établi pour remédier aux pratiques discriminatoires passées en accordant un traitement de faveur à un groupe désigné, par exemple, des programmes spéciaux de formation pour les femmes;

des mesures de soutien: des programmes à long terme sont établis pour atténuer les problèmes d'emploi d'un groupe précis, par exemple, une garde-voie, un service de transport;

des objectifs et un calendrier: on établit un plan de travail précis pour contrôler les résultats du Programme sur le plan quantitatif.



Immigration Canada

Employment and



DE QUOI S'AGIT-IL?

affirmative action

action positive

